



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk.

Asociados S.A, San Martín de Porres – 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTOR

CENTURION PISCO KEDY BRADY

ASESOR

ROMERO PACORA JESUS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017 – I

PÁGINA DEL JURADO



Dr. Oscar Salas Quinto

PRESIDENTE



Mg. Lupe Esther Graus Cortez

SECRETARIA



Mg. Federico Alfredo Suasnabar Ugarte

VOCAL

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicado a mis padres que día a día están apoyándome y me brindándome educación, por el entendimiento y el amor recíproco que me brindan, agradezco a Dios por su protección, salud y darme sabiduría. Agradecerles también a mis amistades y sobre todo a mis profesores de la universidad que contribuyeron conmigo para la realización de este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a Dios por bendecirme, cuidarme, darme salud y la sabiduría del día a día que obtengo en cualquier lugar que me encuentre, por permitir que este rodeado de personas maravillosas y que ellos me brinden su apoyo y amistad sincera. Así mismo agradecer al profesor Romero Pacora Jesús, por el asesoramiento y ayuda en la elaboración de este desarrollo de proyecto de tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo kedy Brady centuri3n pisco con DNI N° 71258053 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de julio del 2017



Kedy Brady centuri3n pisco

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JWK ASOCIADOS. S.A, SAN MARTÍN DE PORRES - 2017**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración de empresas.

KEDY BRADY CENTURION PISCO

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN:	11
1. 1. Realidad problemática.	11
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionado al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	23
1.5. Hipótesis	25
1.6. Objetivos	25
II. Método	26
2.1. Diseño de investigación.	26
2.2. Variables, operacionalizacion.....	27
2.3. Población y censo	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 31	
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	37
3.1. Estadística descriptiva	37
3.1.1. Análisis descriptivo de las variables: motivación y desempeño laboral	37
3.1.2. Análisis descriptivo de la dimensión necesidad de logro y la variable desempeño laboral	38
3.1.3. Análisis descriptivo de la dimensión motivación de poder y la variable desempeño laboral	39
3.1.4. Análisis descriptivo de la dimensión necesidad de afiliación y la variable desempeño laboral	40
IV. DISCUSION	41
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
VII. Referencias bibliográficas.	48

ANEXO I: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE.	50
ANEXO I: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE.	52
ANEXO II: VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS (VARIABLE MOTIVACIÓN)	54
ANEXO II: VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS (VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL).....	63
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA	75

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A en el distrito de San Martín de Porres 2017. Para realizar este estudio se tomó en cuenta una población conformada por 30 trabajadores, entre operarios y supervisores que laboran en la empresa, dado que la organización es una pyme y no está conformado por grandes cantidades de trabajadores. Es por ello que se empleó la **técnica de censo**, por el cual esta técnica estudiará a toda la población en un contexto laboral, es decir, se tomará a los 30 trabajadores como muestra de la empresa JWK ASOCIADOS S.A. Para la recopilación de datos se empleó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, además para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS 24, los resultados arrojaron un alfa de Cronbach de 0.904 para la variable motivación y 0.967 para la variable desempeño laboral por lo que los datos recopilados y procesados fueron muy confiables. Por último, para la prueba de hipótesis se empleó la correlación Rho Spearman que nos permitió concluir que si existe relación entre la motivación $Rho = 0.875^{**}$, sus dimensiones (necesidad de logro $Rho = 0.702^{**}$, motivación de poder $Rho = 0.876^{**}$ y necesidad de afiliación $Rho = 0.457^{**}$) y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A en el distrito de San Martín de Porres 2017.

Palabras claves: motivación y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between Motivation and work performance in the workers of the company Jwk. Asociados SA in the district of San Martín de Porres 2017. In order to carry out this study, a population of 30 workers was taken into account, between operators and supervisors who work in the company, since the organization is an SME and is not made up of large Amounts of workers. That is why the census technique was used, by which this technique will study the entire population in a labor context, that is, it will take the 30 workers as a sample of the company JWK ASOCIADOS S.A. For the data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. In addition to the data processing, the statistical program SPSS 24 was used. The results showed a Cronbach alpha of 0.904 for the variable motivation and 0.967 for the variable Labor performance, so the data collected and processed were very reliable. Finally, for the hypothesis test we used the Rho Spearman correlation that allowed us to conclude that if there is a relationship between the motivation $Rho = 0.875^{**}$, its dimensions (achievement need $Rho = 0.702^{**}$, Rho power motivation = 0.876^{*} * And affiliation need $Rho = 0.457^{**}$) and work performance in the workers of the company Jwk. Asociados S.A in the district of San Martín de Porres 2017.

Keywords: motivation and job performance.

I. INTRODUCCIÓN:

1. 1. Realidad problemática.

A nivel internacional hace décadas y en la actualidad las empresas cumplen su rol de trabajo, en la cual prevalece el desarrollo de los empleados como es su comportamiento en cuanto a las actividades que realizan en sus respectivas áreas, pero eso depende del empeño de cada personal de la empresa. Hoy en día las empresas buscan obtener rentabilidad, es decir crecer como empresa, desarrollándose en el mercado de tal manera que puedan alcanzar el éxito y siendo líderes absoluto en su rubro.

Ramírez, R., Abreu, J. & Badii, M. (2008). En su artículo científico “La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero” en Colombia. Nos dice que la motivación es un mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa claramente el resultado de un buen rendimiento, dedicación y como consecuencia el hombre tenga un buen desempeño laboral realizando sus actividades. Por tal razón, la motivación para la acción es de vital importancia para cualquier área; si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en sus actividades. Una persona satisfecha que valora su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes. Entonces la motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Un 23 de octubre del año 2013 la agencia de noticias de la universidad del Zulia en Venezuela, se descubrió que la desmotivación del propio venezolano genera un bajo desempeño laboral, dado que la crisis que vive su país en el sector económico. Así mismo los países latinoamericanos por la falta de motivación y desempeño laboral en los trabajadores han ido de más a menos. Es decir, que estos dos factores no están presentes en las actividades de cada empleado, por lo que no está funcionando correctamente la empresa.

El 10 de septiembre del año 2011 el diario oficial del bicentenario “**el peruano**” nos dio mención a nivel nacional el ministerio de trabajo y promoción del empleo las organizaciones tienen el recurso más importante de todos de sus demás recursos y el más importante es el personal, ¿Por qué? porque el empleado va ayudar a la organización a cumplir sus metas propuestas, ¿Cómo?, la respuesta es sencilla. Es simplemente el empleado cumpla y se comprometa responsablemente a desarrollar sus actividades; sin embargo los trabajadores de las empresas no lo practican.

El problema se sitúa en los trabajadores de la empresa JWK. ASOCIADOS. S.A, que la falta de planificación, el compromiso y el trabajo excelente en la necesidad de logro ha generado que los trabajadores estén desmotivados y en consecuencia no demuestren un desempeño laboral eficiente para realizar sus labores, impidiendo el funcionamiento adecuado y el cumplimiento de la misión de la empresa, por ende la visión y objetivos de la empresa se retrasen. Es por ello, mediante esta investigación se busca solucionar dicho problema con el propósito de mejorar el desempeño de sus trabajadores, tomando medidas correctivas.

La presente investigación busca establecer la relación entre la variable motivación y el desempeño laboral en un contexto empresarial, tratando de buscar los motivos que provocan una desmotivación y las consecuencias de un inadecuado desempeño laboral.

1.2. Trabajos previos.

Para poder realizar esta investigación se tuvo que recurrir a los siguientes antecedentes en el ámbito internacional.

Sum (2015), en su tesis para obtener el título de licenciado en psicología titulada, “La motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala”. Cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de dicha empresa. Esta investigación se basa en los modelos puestos por Chiavenato, Jobs, trump, entre otros. La metodología que

emplea el autor es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores. Además el estudio Se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización. El autor concluye para este estudio se utilizó la fiabilidad de 95% que esta entre (0,7 y 0.8) lo cual la fiabilidad es muy buena, la correlación de Rho de spearman es de 0.800 con una significancia bilateral de 0.000 y la investigación es aplicable, asimismo con nivel de confianza de 5% que es (1.96). Por lo tanto los resultados que se obtuvieron mediante la investigación se determinaron que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Este antecedente, se relaciona con el presente estudio, a raíz de la importancia de la motivación en los empleados y cómo impacta el desempeño laboral en una organización. Es por ello que este estudio es de mucha importancia para la presente investigación, ya que nos da a conocer la actuación y demostración de la persona en cuanto a sus funciones que realiza en la empresa.

Rivero y Verónica (2015), en su tesis para optar al título de magister en educación, mención gerencia avanzada en educación, “el coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente”. El objetivo de este trabajo fue proponer estrategias motivacionales para optimizar del desempeño laboral en los docentes de esa casa de estudios. Las teorías que se emplearon fueron: La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland y la teoría de las expectativas de Vroom. El estudio estuvo enmarcado en el paradigma cuantitativo, dentro de la modalidad de proyecto factible respondiendo a un nivel descriptivo en la fase diagnóstico. La población estuvo conformada por 81 docentes que laboran en el plantel objeto de estudio. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La validez del instrumento se realizó por juicios de expertos y su confiabilidad se determinó a través del Coeficiente de Alpha de Crombach, obteniendo un 0,99% de confiabilidad y la correlación de Rho de Spearman es de 0.800 con una significancia bilateral de

0.000. La información obtenida fue procesada a través de un análisis porcentual de datos con su correspondiente representación gráfica tomando en cuenta las dimensiones e indicadores de las variables en estudio. Se concluyó que en la institución existen debilidades en cuanto a la motivación de los docentes lo que se traduce en un desempeño laboral deficiente, por lo que es necesario que la alta gerencia reconozca la labor diaria del educador e implemente estrategias motivacionales que promuevan la participación activa de los maestros en las actividades del plantel.

Este trabajo se tomara como referencia porque expresa claramente en sus conclusiones la importancia de mejorar los niveles motivacionales de los docentes lo que se traducirá posteriormente en un mejor desempeño de sus funciones. Por ende este antecedente será de mucha importancia para mi trabajo de investigación.

López (2015) para optar el título de magister en gerencia avanzada en educación desarrolló un trabajo llamado “motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo”, el cual tuvo como escenario el área de periodoncia y endodoncia del departamento de estomatología quirúrgica ubicado en el pabellón n°9 del campus Bárbula de dicha universidad, teniendo como objetivo analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la U.E Carabobo. En cuanto a las teorías empleadas destacan: La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría de la autodeterminación de Deci, la teoría del aprendizaje social de Bandura y la teoría bifactorial de Herzberg. La metodología empleada está enmarcada dentro de una investigación de tipo proyecto factible, con diseño de campo descriptivo, no experimental, transeccional o transversal de campo, cuya primera fase es de diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta, en el que se tomó como población los veinticuatro (24) docentes contratados por credenciales del departamento de estomatología quirúrgica, siendo la muestra de estudio diez (10) docentes contratados pertenecientes a este Departamento, específicamente del área de periodoncia y endodoncia, ambas materias cursadas en el 4º año de la carrera de Odontología. El instrumento de evaluación seleccionado fue el cuestionario con escalamiento de respuesta tipo Lickert el cual fue validado por expertos los cuales dieron su aprobación para ser aplicado. La confiabilidad del

instrumento es de (0.89) y se obtuvo a través de la aplicación de Alpha de Crombach, el cual es el método de fiabilidad es de 0.8 que significa aceptable y más utilizado en psicometría, también la correlación de Rho de Spearman es de 0.800 con una significancia bilateral de 0.000. Se llegó a la conclusión de que los niveles de motivación son bajos en cuanto a las condiciones de 13 trabajos y el entorno laboral y que se deben implementar cursos de mejoramiento personal y motivacional a los docentes de esa dependencia.

Éste antecedente ofrece un aporte valioso al trabajo de investigación porque existe una vinculación y evidencia de conexión entre la motivación y el desempeño laboral en el área de la docencia.

También se presenta los siguientes antecedentes en el ámbito nacional.

Según Romero (2014), en la tesis para obtener el título de licenciado en administración titulada “motivación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa minerales andinos mtr S.A.C. Lima, 2014” cuyo objetivo es determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en la empresa minerales andinos mtr S.A.C. Lima, durante el año 2014. Esta investigación se apoya en las teorías propuestas por. McClelland, Vroom, Herzberg, Druker entre otros. La metodología de la investigación es de diseño no experimental – transversal correlacional. La población conformada por el total de 40 trabajadores. Para la validación de los instrumentos para la primera variable es de 0.65% y para el segunda variable de desempeño laboral es de 0.65%, el Rho de Spearman es de 0.649**con una significancia bilateral de 0.000. Así mismo la fiabilidad para la variable motivación laboral es de 0.969 y para el desempeño laboral es de 0.976, según el alfa de cron Bach dado que se determina por medio del instrumento que la evaluación para ambas variables es muy alta. Por lo tanto los resultados obtenidos fueron que la motivación tiene una contribución muy alta en el desempeño laboral.

Este estudio ofrece un aporte valioso a la presente investigación porque ve la importancia de la motivación con respecto al desempeño en el personal subalterno de una institución armada del Perú, ya que las distintas políticas ayudan a los trabajadores sean eficientes en las tarea de sus puestos de trabajo.

Jaramillo (2015). En su tesis para obtener el título de docente titulada “Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana de imperial – cañete, 2015”. El objetivo principal de este estudio es la relación entre estas variables en las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona de imperial – cañete, 2015. Esta investigación se apoya en las teorías propuestas por. Chiavenato, Maslow, Jobs, entre otros. Siendo una investigación no experimental y el diseño de tipo transaccional descriptiva correlacional. La población objetivo fue de 150 docentes de educación secundaria; se extrajo de la misma, una muestra aleatoria de 109 profesores. El método de investigación adoptado es el hipotético-deductivo y correlación, empleándose la técnica de la encuesta a través de los cuestionarios. Para la confiabilidad del instrumento se procedió a la prueba de confiabilidad del estadístico Alfa de Crombach, cuyo coeficiente fue de 0.830 para medir la motivación y 0.769 para medir el desempeño laboral docente. Con respecto al tratamiento estadístico se utilizó el software SPSS versión 19, utilizándose para la prueba de hipótesis el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman. La evidencia estadística indica que la motivación y el desempeño laboral docente se relacionan con un coeficiente $r=0,558$; y una significancia de $p=0,000$ que muestra que p es menor a 0,05. Lo que permite señalar que la relación entre estas variables es positiva y significativa.

Este antecedente ofrecerá un aporte valioso a la investigación porque la motivación y el desempeño laboral se relacionan de tal manera que los profesores de las instituciones educativas de nivel secundario realicen una buena enseñanza para los alumnos.

Ruiz y Quintana (2013) en sus tesis para obtener el título de licenciado en psicología estudiaron “la relación entre la atribución de motivación de logro y el rendimiento académico en matemática”. Tuvo como objetivo principal es sobre la relación de ambas variables. Con ese objetivo se les administró la Escala atribucional de motivación de Logro, EAML (Manassero y Vásquez, 1998- 2000) y un informe de rendimiento académico auto percibido, encontrándose una covariación directa y altamente significativa entre el rendimiento académico y la atribución causal de motivación de logro en matemática y sus componentes. La

metodología es mediante un diseño descriptivo correlacional. Además una muestra de 993 estudiantes de secundaria, Concluyéndose que el rendimiento académico guarda relación con el interés por el curso, la atribución de resultados al propio esfuerzo, la esperanza de obtener un resultado determinado, la Influencia de los exámenes en la nota y con la capacidad del profesor. Para la evaluación de dicha investigación se obtuvo un coeficiente de validez de Aiken 0.90 y un análisis de confiabilidad que arrojó un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.885, para la prueba total, y en cuanto a los subtest de 0.753 para la motivación por el Interés, de 0.654 para la motivación por la tarea/capacidad, de 0.707 para la motivación por el esfuerzo, de 0.461 para la motivación por el examen, de 0.574 para la motivación por el Profesor. Asimismo la evidencia estadística indica que la motivación de logro y el rendimiento académico en matemática se relacionan con un coeficiente $r=0,309^{**}$; y una significancia de $p=0,000$ que muestra que p es menor a 0,05. Por lo tanto permite señalar que existe una atribución para el rendimiento académico en matemática.

Finalmente en el estudio realizado tendrá un valioso aporte en el presente trabajo de investigación porque nos menciona que existe relación entre ambas variables resaltando los factores de interés y esfuerzo en el curso de matemática.

1.3. Teorías relacionado al tema

La variable **motivación** consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conducen a un alto desempeño, esto se puede decir que las culturas positivas de las personas lo construyen; como sabemos. La motivación es un tema muy extenso, se ha tratado de encontrar teorías fundamentales para dicha variable; para ellos las teorías que se presentan a continuación son:

Para Maslow (1943) menciona que: la “teoría de motivación humana”, trata de jerarquías de factores y necesidades que motivan a las personas. “A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, el nivel de comportamiento cada vez va en aumento”, así mismo propone “la supervivencia y la capacidad de motivación” (p. 25).

A raíz de este modelo, a medida que el hombre se siente contento por sus necesidades, se crean otras que generan un cambio y modifican el comportamiento del mismo; teniendo en cuenta que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad. Del mismo modo esta teoría nos da entender que la satisfacción de necesidades marca correlación de manera que va de menor a mayor y Maslow nos da entender “que el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante la vida”. Es decir que el comportamiento del hombre crece en base a la satisfacción, por ende tiene un buen desempeño laboral.

A su vez Pujol (2013) en su libro “motivación laboral psicología de las organizaciones” afirma que “la motivación no se puede observar, por ello es importante saber que la motivación no es observable en sí misma, si no que puede inferirse indirectamente a partir de la conducta específica de las personas.”(p.10).

Lo que el autor nos da entender que la motivación se infiere a través de la conducta de la persona, en el cual el comportamiento se ve reflejado ante una actividad o situación en la que se el ser humano debe actuar.

Por otro lado McClelland (1961), citado por Lussier y Achua (2011 pg. 79) en su libro “liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades” menciona que *“La motivación es cualquier cosa que influya en el comportamiento en busca de un cierto resultado”* (p. 79).

Lo que nos da a entender el autor sobre la motivación es un comportamiento influenciado por una necesidad para beneficio personal dado a la influencia también hacia el otro individuo que busca un resultado

Con respecto a lo mencionado la variable de motivación comprende de 3 dimensiones, dando a conocer la importancia de la persona motivada cuando realiza sus tareas en la empresa.

La primera dimensión es **necesidad de logro** según McClelland (1961), citado por Lussier y Achua (2015), define “cierta relación con el grado de motivación

que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales. La necesidad de logro es aquella en la cual las personas buscan una estrecha asociación con los demás” (p. 42).

La segunda dimensión **motivación de poder** según McClelland (1961), citada por Lussier y Achua (2015), nos manifiesta “la intención de influenciar el poderío de la persona dentro de un grupo o el entorno que se encuentra, pero que en consecuencia genera preocupación de la reputación para los demás compañeros que se sentirían no importantes” (p. 42 – 43).

Es por ello que el autor señala dos tipos de poder, el primero que es el lado negativo: Aquí es donde las personas imponen y se creen superior a los demás y la otra cara de poder es el lado positivo: en esta cara se refleja la influencia de la imagen de liderazgo que tiene cada persona con la finalidad de enseñar y esforzarse para ayudar a los demás a tener un buen desempeño logrando las metas trazadas.

La tercera dimensión es la **necesidad de afiliación** según McClelland (1961), citado por Lussier y Achua (2015), nos da entender el autor las relaciones de características de ambas personas, relaciones interpersonales que influye mucho la forma de trabajar, dando así entender el comportamiento agradable de compañía, a raíz de todo esto alcanzar la meta basada en una amistad recíproca y a tomar decisiones en la empresa.

Con respecto a la otra variable 2, el **desempeño laboral**. Existen diversas teorías que se presentan a continuación:

Según Hernández y Rodríguez (2013) en su libro “la administración teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia”. El autor nos da a entender que el desempeño laboral se tiene que evaluar en una empresa, porque a través de la evaluación se va a saber en qué situación se encuentra la empresa actualmente y que para evaluar se tiene que crear herramientas o instrumentos de evaluación, y para qué? Para que puede facilitar la detección de situaciones

presentes en la empresa, con la finalidad de obtener resultados positivos que lleven al éxito a la organización.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2016) en su libro la administración una perspectiva global y empresarial. Consideran que “se debe evaluar el desempeño laboral, porque a través de la evaluación se va poder alcanzar metas y desarrollar planes, ya que en el mundo empresarial; los administradores que son de alta gerencia necesitan ser evaluados en su rama profesional” (p. 318 – 319). Por lo que se necesita planear programas que ayuden a alcanzar dichas metas, a raíz de toda esta evaluación se va a descubrir el buen desempeño eficaz y el buen nivel de motivación de cada persona.

Para Aamodt (2008) en su libro “psicología industrial organizacional. Un enfoque aplicativo”, nos menciona que “la evaluación de desempeño es un factor muy importante y va en aumento, porque esta programación elimina o minimiza las interrupciones y deja que el empleado exprese sus sentimientos y pensamientos. Así mismo deja establecer objetivos mutuos para la mejora en el desempeño futuro, por lo que lleva a una satisfacción motivacional” (p. 237 – 279). En tal sentido, el desempeño laboral será definido en función a las competencias y comportamientos esperados del trabajador:

La primera dimensión es determinar **el propósito de la evaluación** “dado las razones por el cual beneficie o no a los trabajadores en cuanto a su desempeño a través de los resultados de evaluación” (Aamodt, 2008, p.239).

En esta dimensión nos da entender el autor que evaluación de desempeño es muy importante para bien del personal, porque en una organización se tiene que evaluar la variable desempeño de las cuales se va determinar el resultado con el fin de ser aplicados para mejora continua, además el autor nos habla mediante la evaluación de desempeño se opta por capacitar a los personales. En tal sentido que cada persona se retroalimente mediante este instrumento.

La segunda dimensión es identificar las **limitaciones ambientales**. En esta etapa el autor nos menciona la sobrecarga de trabajos y el tiempo en poder resolver

un problema que se presentan en las áreas respectivas de la empresa, entonces decimos, porque sucede esto? La respuesta es porque los trabajadores están cohesionados con los jefes o los demás compañeros, es por ello que el clima entre trabajadores no funcione bien (Aamodt, 2008).

La tercera dimensión es la **determinación de quién evaluara el desempeño**. De acuerdo con Aamodt nos menciona como es el comportamiento del personal en cuanto es evaluado por su supervisor, porque el comportamiento del trabajador varia, es decir que es diferente cuando se comporta con el gerente, con los clientes y con los demás compañeros de trabajo. Entonces los supervisores son quienes se encargan de evaluar el desempeño del empleado y finalmente estas se concuerdan con las demás evaluaciones por parte de los subordinados, pares, hasta por el propio empleado; de tal manera que se refleje claramente la variable desempeño laboral en los trabajadores (Aamodt, 2008).

La cuarta dimensión son los **criterios de evaluación de desempeño**. De acuerdo con el autor nos menciona “los criterios y métodos que se deben evaluar para mejorar el desempeño laboral, para lo cual le presentamos a continuación: enfocarse a las dimensiones de evaluación, ponderación de las dimensiones, usar comparaciones de empleados, mediciones objetivas o calificaciones y por último la valoración de los métodos de evaluación del desempeño” (Aamodt, 2008, p.239).

Es por ello que el autor nos da entender que enfocarse en las dimensiones de la evaluación y definir si se utilizan clasificaciones o calificaciones va conducir que la empresa y el personal alcancen el éxito propuesto.

La quinta dimensión es la **capacitación del evaluador**, en esta dimensión nos da a entender que los supervisores también necesitan estar capacitados para una buena evaluación de desempeño laboral, con el fin de que ellos se encarguen de evaluar aspectos importantes, así como también detectando errores de desempeño por el cual van a ser evaluados por parte de los supervisores (Aamodt, 2008).

La sexta dimensión es la **observación del desempeño**, de acuerdo con el autor dice que “los supervisores que evalúan el desempeño de los trabajadores de la empresa, el documento de evaluación es de tipo incidente crítico” (Aamodt, 2008, p. 259-260). Es decir que va a monitorear el desempeño excelente o deficiente de los empleados. De este modo este documento se dividen en 4 funciones de evaluación de las cuales son: comportamiento real, observado, procesado y recordado, en base a estas funciones se recordara y se evaluara de manera sencilla el desempeño laboral.

La séptima dimensión es la **evaluación del desempeño**, según el autor nos menciona los factores a evaluar el desempeño son: el conocimiento, relaciones con los empleados, relaciones con los clientes, precisión en el trabajo. Estos factores de evaluación que van a determinar la variable desempeño laboral por lo que representa que los empleados tengan buenas calificación ya que eso depende de su desempeño laboral (Aamodt, 2008).

La octava dimensión es la **comunicación de los resultados de evaluación**, para Aamodt en esta dimensión nos menciona que “los resultados de valuación de desempeño tienen que ser difundido o informados por parte de los supervisores hacia los empleados” (Aamodt, 2008, p.270-271).

Además el autor nos indica que “los instrumentos de evaluaciones como son la encuesta, la entrevista, etc. son muy importantes porque en base a dicha herramienta se va a recopilar toda la información con respecto a la evaluación de desempeño que va a ser difundido hacia los personales de la empresa” (Aamodt, 2008, p.272-273).

La novena y última dimensión es la toma de **decisiones futuras del personal**, según el autor nos indica que “a través de los resultados positivos y tomar decisiones como ascenso y aumentos por el esfuerzo de cada personal, sin embargo las decisiones también son tomadas en este caso para el despido del personal, por el cual esto influyen también en el desenvolvimiento laboral de la organización” (Aamodt, 2008, p. 273-274- 275-276).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

- ✓ ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de San Martín de Porres – 2017?

1.4.2. Problemas específicos:

- ✓ ¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de San Martín de Porres – 2017?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de San Martín de Porres – 2017?.
- ✓ ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de San Martín de Porres – 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Este aporte teórico se ajusta a la realidad de esta investigación, para ello el libro que se empleo fue: **el liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades de Lussier y Achua**, incluyendo el aporte de David McClelland. Ya que busca definir conceptos y teorías que complementan el valor administrativo y económico en una organización, así mismo este aporte teórico nos sirve para poder implantar nuevos paradigmas como modelos, ejemplos, con el propósito de que esta investigación tenga información relevante. Por lo tanto, con este trabajo se brindara un aporte adicional en

los conocimientos acerca de la relación entre la variable motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa JWK. ASOCIADOS S.A.

1.5.2. Justificación practica

En el ámbito práctico las teorías que se emplearon fueron de Gomes y Roquet con la teoría metodología de la investigación. Es por ello, este aporte se ajusta a la empresa porque busca desarrollar y sentar soluciones para la toma de decisiones, a nivel gerencial, además al manejo y la preocupación del recurso más importante que es personal, de tal manera que la organización se enfoque al conjunto de personas que le rodea y que pueda cambiar para mejora su paradigma a un modelo de gestión de talento humano competitivo, a raíz de todo se genere innovación continua en los proyectos realizados por la empresa y en definitiva prevalezca la motivación en los trabajadores, obteniendo un buen desempeño laboral por parte de ellos.

1.5.3. Justificación metodológica

En este aporte metodológico la teoría que se empleó fue de Hernández Sampieri con la teoría metodología de la investigación y es por ello se ajusta al trabajo de investigación con un diseño no experimental – transversal correlacional, con enfoque cuantitativo, así mismo la herramienta que se utilizara para búsqueda y recopilación de información será la encuesta, lo cual se permitirá conocer las opiniones de los trabajadores y por ende conocer su realidad problemática.

1.5.4. Justificación social

Para este aporte social las teoría que se empleó fue: introducción a la administración teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia de Hernández y Rodríguez. Así mismo tiene un aporte valioso para la investigación, dado que menciona al factor principal que es el talento humano. Es por ello que los trabajadores de la empresa “JWK ASOCIADOS

S.A” en el distrito de San Martín de Porres se buscara determinar la motivación y el desempeño laboral de la empresa. Con ello se espera desarrollar el potencial humano que existe en la comunidad de la empresa JWK. ASOCIADOS S.A., brindando oportunidades a las personas para que se compenetren a ella.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- ✓ Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.

1.6.2. Hipótesis específicos

- ✓ Existe relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.
- ✓ Existe relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.
- ✓ Existe relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

- ✓ Identificar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de san Martín de Porres – 2017.
- ✓ Establecer la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de san Martín de Porres – 2017.
- ✓ Establecer la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de san Martín de Porres – 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación.

De acuerdo con lo fundamentado por Hernández, Fernández, Baptista (2010) con respecto a la investigación de diseño no experimental, el mismo que manifiesta “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (pg. 149).

Por lo tanto, esta investigación será de diseño no experimental dado que la investigación es sistemático y empírico. Es decir porque ya han sucedido o se han dado en su contexto natural, en la que las variables comprendidas en la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JWK. ASOCIADOS S.A no se manipulan.

En cuanto al diseño no experimental por su temporalidad es de corte transversal. Hernández et al. (2014) afirma que el corte transversal “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (pg. 151).

Para Murillo (2008) “el tipo de investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, es decir a base de la experiencia u observaciones de los hechos porque nos da entender la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, de tal manera que se adquieren otros, para después a raíz de todo esto se implemente y se sistematice la práctica basada en investigación (pg.110).

Además para Vara (2010) el nivel de la investigación es descriptivo-correlacional, ya que “determina el grado de asociación entre varias variables empresariales [...]” (pg. 210).

Es por ello, la presente investigación es de nivel descriptivo – correlacional, puesto que estudia el comportamiento de la variable y la relación que existe entre ambas como son la motivación laboral y el desempeño organizacional. Así mismo estos diseños están hechos para describir con mayor precisión y fidelidad posible, una realidad empresarial, un mercado internacional o local midiendo la población y obteniendo resultados de correlación en porcentajes.

Hernández, (2014) plantea que el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.” (pg.4)

Con respecto a lo mencionado anterior, la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo porque recopila datos utilizando una encuesta enfocado a los trabajadores de la empresa JWK ASOCIADOS S.A.

2.2. Variables, operacionalización

Variable (1) motivación: Para ello Lussier y Achua (2011) la motivación es una necesidad afectiva. Es decir que la motivación se manifiesta a través de la percepción, intención y que estos se vinculan con señales, el placer y el dolor.

Variable (2) desempeño laboral: Para Aamodt (2008) el desempeño laboral es un factor muy importante por el cual el trabajador expresa sus sentimientos y pensamientos de tal manera que se establezca objetivos mutuos y conlleva a una satisfacción motivacional.

Tabla N° 01: Operacionalización de la variable motivación

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	La motivación es una necesidad afectiva. Es decir que la motivación se manifiesta a través de la percepción, intención y que estos se vinculan con señales, el placer y el dolor. McClelland (1961), citado por Lussier y Achua (2015)	La definimos a partir de sus indicadores, para ello serán medidos a través de 30 ítems con sus respectivas dimensiones, de las cuales son: necesidad de logro, afiliación y poder. Del mismo modo con los indicadores que nos darán a conocer información con las escalas	Necesidad de logro	Toma de decisiones	1 – 4	La escala de medición es ordinal, en la cual se observa en el instrumento
				Logro de objetivos	5-6-7	
				Planificación	8-9-10-11	
				Perfección	12	
				Retroalimentación	13	
				Responsabilidad	14-15	
			Motivación de poder	Participación	16-17	
				Influencia de poder	18	
				Liderazgo	19-20-21	
				Desempeño	22-23	
			Necesidad de afiliación	Socialización	24-25	
				Amistad recíproca	26-27	
				Formas de trabajo	28	
				Trabajo en equipo	29-30	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 02: Operacionalización del variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Es un factor muy importante y va en aumento, porque esta programación elimina o minimiza las interrupciones y deja que el empleado exprese sus sentimientos y pensamientos.	Se aplicara un cuestionario y el resultado de los ítems serán resuelto en escala de likert. Así mismo el instrumento contara con 30 ítems, los cuales han permitido medir a las dimensiones	el propósito de la evaluación	Capacitación y retroalimentación a los empleados	1	La escala de medición es ordinal, en la cual se observa en el instrumento
				Toma de decisiones para ascenso	2	
				investigación del personal	3	
			limitaciones ambientales	Sobre carga de trabajo	4	
				Pago por méritos	5	
				Ambiente cohesionado	6	
			Determinar quién evaluará el desempeño	Supervisores	7	
				gerente	8	
				clientes	9	
			Criterios de evaluación de desempeño	desempeño con enfoque en los rasgos	10	
				Desempeño con enfoque en las tareas	11	
				Desempeño con enfoque en la competencia	12	
			Capacitación del evaluador	discusión	13	
				Calificación	14	
				Realimentación	15	
			Observación del desempeño	Comportamiento real	16	
				Comportamiento observado	17	
				Comportamiento inusual	18	
				Comportamiento recordado	19	
			evaluación el desempeño	revisión de datos	20	
				Incidentes críticos	21	
				Análisis de calificación	22	
			Comunicación de los resultados de evaluación	Asignar tiempo	23	
				Programación de la comunicación de resultados	24	
				Revisión de resultados	25	
			Toma de decisiones futuras del personal	Periodo de prueba	27	
				Despidos a los empleados a voluntad	28	
				Incapacidad para el desempeño	29	
				Comentarios después de un despido	30	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y censo

2.3.1. Población

De acuerdo Hernández (2014), la población “(...) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (pág. 174.)

Para la presente investigación. La población está conformada por 30 trabajadores entre operarios y supervisores que laboran en la empresa JWK ASOCIADOS S.A ubicado en el distrito de san Martín de Porres, y que guardan relación con el problema motivación y desempeño laboral.

A su vez Vara (2010) afirma que la **población es finita**, porque se conoce el tamaño de la población.

El presente trabajo se ha tomado toda la población dado que la empresa es una pyme por el cual no está conformado por grandes cantidades de trabajadores. Es por ello que se empleó la **técnica de censo**, por el cual esta técnica estudiará a toda la población en un contexto laboral, es decir, se tomará a los 30 trabajadores como muestra de la empresa JWK AOCIADOS S.A.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica que se aplicara en la presente investigación es la **encuesta**. Para Gomes y Roquet (2012) plantea. “la encuesta, y es que para lograr un mayor acopio de información, la encuesta puede ser una alternativa viable, ya que se basa en el diseño y aplicación de ciertas incógnitas dirigidas a obtener determinados datos” (pág. 58.)

2.4.2. Instrumento

Para Bernal (2010) el instrumento de medición es un recurso aplicado por los investigadores con la finalidad de obtener información o datos referentes a las variables.

En este contexto, para Bernal (2012) afirma: “el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para general los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis de objeto de estudio y centro del problema de investigación” (pág. 250.)

Por tal razón, El instrumento que se aplicará en la presente investigación será el **cuestionario** de preguntas tipo Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

2.4.3. Validez

Para Hernández (2014) la validez se refiere al “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (pág. 201.)

Validez de la variable motivación

La validación del instrumento se lleva a cabo mediante la validez por juicio de expertos, conformados por 2 asesores metodólogos y 3 asesores temáticos de la escuela de administración.

Tabla N° 03: validación por juicio de expertos primera variable: motivación

VARIABLE – MOTIVACIÓN						
	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	
CLARIDAD	75%	78%	70%	75%	75%	373%
OBJETIVIDAD	75%	78%	70%	75%	75%	373%
PERTINENCIA	75%	78%	70%	75%	75%	373%
ACTUALIDAD	75%	78%	70%	75%	75%	373%
ORGANIZACIÓN	75%	78%	70%	75%	75%	373%
SUFICIENCIA	75%	78%	70%	75%	75%	373%
INTENCIONALIDAD	75%	78%	70%	75%	75%	373%
CONSISTENCIA	75%	78%	70%	75%	75%	373%
COHERENCIA	75%	78%	70%	75%	75%	373%
METODOLOGÍA	75%	78%	70%	75%	75%	373%
TOTAL						3730%

Fuente: Elaboración propia

$$CV = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

$$CV = \frac{3730}{10 * 5} = 74.6\%$$

El promedio de validación total del instrumento proceso de selección logró alcanzar un 74.6% de validez, obteniendo una calificación muy bueno (61 – 80%).

Validez de la variable desempeño laboral

Tabla N° 04: validación por juicio de expertos segunda variable: desempeño laboral

VARIABLE - DESEMPEÑO LABORAL						
	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	
CLARIDAD	75%	78%	70%	75%	78%	376%
OBJETIVIDAD	75%	78%	70%	75%	78%	376%
PERTINENCIA	75%	78%	70%	75%	78%	376%
ACTUALIDAD	75%	78%	70%	75%	78%	376%
ORGANIZACIÓN	75%	78%	70%	75%	78%	376%
SUFICIENCIA	75%	78%	70%	75%	78%	376%
INTENCIONALIDAD	75%	78%	70%	75%	78%	376%
CONSISTENCIA	75%	78%	70%	75%	78%	376%
COHERENCIA	75%	78%	70%	75%	78%	376%
METODOLOGÍA	75%	78%	70%	75%	78%	376%
TOTAL						3760%

Fuente: Elaboración propia

$$CV = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

$$CV = \frac{3760}{10 * 5} = 75.2\%$$

El promedio de validación total del instrumento proceso de selección logró alcanzar un 75.2% de validez, obteniendo una calificación muy bueno (61 – 80%).

A continuación se presenta los cinco expertos que participaron para la validación del instrumento.

Tabla N°05: Expertos de validación de los cuestionarios de la variable motivación y desempeño laboral

Experto N°01	Mg. Federico Suasnabar Ugarte
Experto n°02	Mg. José Luis Fernández Dávila Villafuerte
Experto N°03	Mg. Marco Antonio Candia Menor
Experto N°04	Dr. Oscar Salas Quinto
Experto N°05	Dr. Flabio Romero Paca Pantigoso

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández et al. (2014) la confiabilidad de un instrumento de medición quiere decir al “Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200).

La presente investigación se buscará una confiabilidad mayor de 0.70, lo cual refleja una alta confiabilidad para futuras investigaciones mediante el alfa de Cronbach.

2.4.5. Prueba Alfa de Cronbach

Hernández, R. (2014) mencionan que “es un método más utilizado y sencillo para saber si una prueba de medición es fiable, esta técnica se usa solo cuando tienes instrumentos que son de escala, es decir instrumentos que miden conceptos mediante varios ítems”. (pg.298)

Fiabilidad de la variable: motivación

Tabla N° 06: Fiabilidad de la variable motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	30

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener 0.904 de confiabilidad en para la variable motivación, para este cálculo se tomó en cuenta a 30 trabajadores de la empresa JWK. ASOCIADOS S.A, alcanzando un nivel de confiabilidad muy buena.

Fiabilidad de la variable: Desempeño laboral

Tabla N° 07: Fiabilidad de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	30

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener 0.967 de confiabilidad en para la variable desempeño laboral, para este cálculo se tomó en cuenta a 30 trabajadores de la empresa JWK. ASOCIADOS S.A, alcanzando un nivel de confiabilidad muy buena.

2.5. Métodos de análisis de datos

Este estudio se aplica con un software estadístico SPSS (Statistical Package for the social Science). Además el sistema nos permite procesar los datos que se obtuvo de los trabajadores mediante la encuesta; después se procederá analizar la fiabilidad en el alfa de Cronbach. Así mismo los resultados analizados fueron representados por cuadros, porcentajes, frecuencias. También se pasa analizar el coeficiente de correlación de Spearman, donde se prueba la hipótesis con la finalidad de conocer si existe relación entre las variables: motivación y desempeño laboral. Esta investigación fue sometida a un análisis estadístico y descriptivo, por lo cual el motivo fue de explicar los resultados de manera analítica.

2.5.1. Análisis descriptivos:

Para describir la relación de las variables motivación y desempeño laboral y sus dimensiones, se utilizó la estadística descriptiva, concediendo obtener las tablas de frecuencias, gráficos y las tablas cruzadas según lo planteado en los objetivos de la investigación.

2.5.2. Análisis ligados a las hipótesis

En esta etapa de la hipótesis cuando los datos recolectados de naturaleza cuantitativa, para verificar o comprobar la hipótesis. Para ello se utiliza herramientas estadísticas de las cuales tenemos 2 aspectos principales, que son: la hipótesis nula y la alternativa lo que significa si las hipótesis contrastan con la realidad y si se aprueba o se rechaza.

2.6. Aspectos éticos

Mediante la recopilación de datos y la técnica de encuesta se realizará bajo aspectos éticos, porque se protegerá la información obtenida de los

Personales de la empresa JWK ASOCIADOS. S.A. Por otro lado, esta información será empleada responsablemente evitando el desprestigio de la empresa.

Con la finalidad de considerar éticamente la información que se manejó en este estudio de correlacional, se conoció a la persona que participó, sobre la reserva de datos y de la confidencialidad mediante una ficha de consentimiento Informado que se anexó a las pruebas psicométricas, para la aprobación de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

3.1.1. Análisis descriptivo de las variables: Motivación y Desempeño laboral

Tabla N°08. *Motivación y Desempeño laboral*

Motivación (V1)	Desempeño laboral (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Excelente		
Regular	26.7%	0.0%	26.7%	Rho = 0.875** Sig. (bilateral) = 0.000
Excelente	0.0%	73.3%	73.3%	
Total	26.7%	73.3%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: En esta tabla observamos las siguientes variables de manera independiente, donde se puede afirmar que la motivación es excelente en un 73.3% y que el desempeño laboral es excelente en un 73.3%.

No obstante, el objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de la empresa JWK. ASOCIADOS S.A 2017; mediante los resultados podemos decir que la motivación y el desempeño laboral es excelente en un 73.3%. Además tenemos que cuando la motivación es regular, el desempeño laboral también lo es en un 26.7%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman en la contratación de hipótesis entre las variables motivación y desempeño laboral; da como resultado existe una correlación muy fuerte de 0.875**, debido que el valor de significancia bilateral es de 0.000.

3.1.2. Análisis descriptivo de la dimensión Necesidad de logro y la variable Desempeño laboral

Tabla N°09. *Necesidad de logro y Desempeño laboral*

Necesidad de logro (D1V1)	Desempeño laboral (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Excelente		
Regular	26.7%	26.7%	53.3%	Rho = 0.702** Sig. (bilateral) = 0.000
Excelente	0.0%	46.7%	46.7%	
Total	26.7%	73.3%	100.0%	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: considerando la dimensión de la variable motivación de manera independiente, donde se puede afirmar que los trabajadores tienen un regular necesidad de logro en un 53.3% y en el desempeño laboral es excelente en un 73.3%.

El primer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de la empresa JWK. ASOCIADOS S.A

2017; mediante los resultados podemos decir que la necesidad de logro y el desempeño laboral que tienen los trabajadores es excelente en un 46.7%. Además tenemos que cuando la necesidad de logro es regular, el desempeño laboral también lo es en un 26.7%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman en la contratación de hipótesis entre la dimensión necesidad de logro y la variable desempeño laboral; da como resultado que existe una correlación fuerte de 0.702**, debido que el valor de significancia bilateral es de 0.000.

3.1.3. Análisis descriptivo de la dimensión Motivación de poder y la variable Desempeño laboral

Tabla N°10. *Motivación de poder y Desempeño laboral*

Motivación de poder (D2V1)	Desempeño laboral (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Excelente		
Regular	26.7%	0.0%	26.7%	Rho = 0.876** Sig. (bilateral) = 0.000
Excelente	0.0%	73.3%	73.3%	
Total	26.7%	73.3%	100.0%	

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: considerando la dimensión de la variable motivación de manera independiente, donde se puede afirmar que los trabajadores tienen una excelente motivación de poder en un 73.3% y en el desempeño laboral es excelente en un 73.3%.

El segundo objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de la empresa JWK. ASOCIADOS S.A 2017; mediante los resultados podemos decir que la motivación de poder y el desempeño laboral que tienen los trabajadores es excelente en un 73.3%. Además tenemos que cuando la motivación de poder es regular, el desempeño laboral también lo es en un 26.7%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman en la contratación de hipótesis entre la dimensión motivación de poder y la variable desempeño laboral; da como resultado que existe una correlación muy fuerte de 0.876**, debido que el valor de significancia bilateral es de 0.000.

3.1.4. Análisis descriptivo de la dimensión necesidad de afiliación y la variable desempeño laboral

Tabla N°11. *Necesidad de afiliación y Desempeño laboral*

Necesidad de afiliación (D3V1)	Desempeño laboral (V2)		Total	Rho Spearman
	Regular	Excelente		
Regular	23.3%	20.0%	43.3%	Rho = 0.457* Sig. (bilateral) = 0.011
Excelente	3.3%	53.3%	56.7%	
Total	26.7%	73.3%	100.0%	

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: considerando la dimensión de la variable motivación de manera independiente, donde se puede afirmar que los trabajadores tienen una excelente necesidad de afiliación en un 56.7% y en el desempeño laboral es excelente en un 73.3%.

El tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de la empresa JWK. ASOCIADOS S.A 2017; mediante los resultados podemos decir que la necesidad de afiliación y el desempeño laboral que tienen los trabajadores es excelente en un 53.3%. Además tenemos que cuando la necesidad de afiliación es regular, el desempeño laboral también lo es en un 23.3%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman en la contratación de hipótesis entre la dimensión motivación de poder y la variable desempeño laboral; da como resultado que existe una correlación moderada de 0.457*, debido que el valor de significancia bilateral de 0.011.

IV. DISCUSION

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa JWK ASOCIADOS. S.A en el distrito de san Martín de Porres durante el año 2017. Así mismo se busca determinar las relaciones entre las dimensiones de la variable motivación (necesidad de logro, motivación de poder y necesidad de afiliación), con la variable desempeño laboral.

Los resultados nos muestran que los trabajadores de la empresa JWK ASOCIADOS. S.A califican la motivación como excelente en un 73.3%, sin embargo se tiene otro grupo que lo califica como regular en un 26.7%, por otro lado los trabajadores califican el desempeño laboral como excelente en un 73.3% y el otro grupo lo califica como regular en un 26.7%, es por ello que los directivos de la empresa deben tomar en cuenta esta situación.

Pasamos al análisis de relación que tienen ambas variables, en el cual se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada. Cuando la motivación es regular, entonces el desempeño laboral también es regular 26.7%; sin embargo, cuando la motivación es excelente, entonces el desempeño laboral también es excelente en 73.3%. De acuerdo con estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre ambas variables; dicho resultado se confirma con la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho=0.875^{**}$, sig. (Bilateral)=0.000; ($p < 0.05$). Estos resultados son mayores que los obtenidos por Sum (2015) que tiene un Rho de Spearman de 0.800, Sig. (Bilateral) = 0.05; ($p < 0.05$); que demuestra que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, de la misma manera López (2015) que tiene un Rho de Spearman $Rho=0.800$, Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p < 0.05$); demostrando que existe relación entre la motivación como factor influyente y el desempeño laboral de los docentes de la U.E Carabobo, del mismo modo Romero (2014) que tiene un Rho de Spearman $Rho=0.649^{**}$, Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p < 0.05$); demostrando que existe relación entre motivación y el desempeño en trabajadores de la empresa minerales andinos MTR S.A. LIMA, durante el año 2014, y por ultimo tenemos a Jaramillo (2015) que tiene un Rho de Spearman

Rho=0.558, Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p < 0.05$); demostrando que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana de imperial – cañete, 2015. Dado a estos resultados nos muestra que si existe relación entre motivación y desempeño laboral en diferentes tipos de empresas, como son las empresas consideradas para estos resultados, de manera que si se mejora la planificación y la comunicación fluida en la motivación se obtendrá un mejor desempeño laboral en los trabajadores.

Analizando los resultados de las dimensiones de la variable motivación de manera independiente se observa que la motivación de poder recibe la mejor calificación con 73.3% de excelente, seguido de la dimensión necesidad de afiliación con 56.7% de excelente; en el otro extremo se encuentra la necesidad de logro que solo tiene un 46.7% de excelente. Por lo tanto la única dimensión que está a la par con la variable motivación es la dimensión motivación de poder con un 73.3% de excelente. En definitiva los directivos de la empresa JWK ASOCIADOS. S.A deberán mejorar los indicadores de necesidad de logro, sobre todo la planificación y logro de objetivos de tal manera que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral y por ende estén comprometidos con el desafío de la empresa.

Así mismo analizando las dimensiones de motivación con la variable desempeño laboral se tiene que los trabajadores consideran que cuando la necesidad de logro es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 26.7%; sin embargo, cuando la necesidad de logro es excelente, entonces el desempeño laboral también es excelente en un 46.7%, mostrando que existe relación lineal directa entre necesidad de logro y desempeño laboral; situación que se demuestra con la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho=0.702**, Sig. (Bilateral) = 0.000). Así mismo, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Romero (2014) encuentra que la necesidad de logro también tienen correlación con el desempeño laboral (Rho=0.698**, Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p < 0.05$)). En conclusión podríamos afirmar que la dimensión necesidad de logro está correlacionada en forma directa y significativa con la variable desempeño laboral. De manera que si los trabajadores

estén comprometidos con la planificación de la empresa en la necesidad de logro, entonces se mejorará el desempeño laboral.

Observando el resultado de la segunda dimensión, se observa que los trabajadores consideran que la motivación de poder es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 26.7%; sin embargo, cuando la motivación de poder es excelente, entonces el desempeño laboral también es excelente en un 73.3%%, mostrando que existe relación lineal directa entre motivación de poder y desempeño laboral; situación que se demuestra con la prueba estadística de correlación de Spearman $Rho = 0.876^{**}$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$). Así mismo, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Romero (2014) encuentra la motivación de poder también tiene correlación con el desempeño laboral ($Rho = 0.633^{**}$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$). En conclusión podríamos afirmar que la dimensión motivación de poder está correlacionada en forma directa y significativa con la variable desempeño laboral. De manera que si los aportes e ideas de los trabajadores son tomados en cuenta y valorados por los supervisores en la motivación de poder, entonces habrá un mejor desempeño laboral.

Finalmente analizando el resultado logrado de la tercera y última dimensión, se observa que los trabajadores consideran que la necesidad de afiliación es regular, entonces el desempeño laboral también es regular en un 23.3%; sin embargo, cuando la necesidad de afiliación es excelente, entonces el desempeño laboral también es excelente en un 53.3%, mostrando que existe relación lineal directa entre la necesidad de afiliación y desempeño laboral; situación que se demuestra con la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman ($Rho = 0.457^{**}$, Sig. (Bilateral) = 0.011; ($p < 0.05$). Así mismo, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Romero (2014) encuentra que la necesidad de afiliación también tiene correlación con el desempeño laboral ($Rho = 0.642^{**}$, sig. (Bilateral) = 0.000; ($p < 0.05$). En conclusión podríamos afirmar que la dimensión necesidad de afiliación esta correlacionada en forma directa y significativa con la variable desempeño laboral. De manera que si el apoyo emocional entre compañeros y la comunicación fluida

en los trabajadores se mejoran en la motivación de poder, entonces habrá un mejor desempeño laboral.

Por lo tanto mediante la obtención de estos resultados podríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral en los trabajadores; es por ello, si se mejora la motivación podremos seguir mejorando el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Dado los resultados de la presente investigación, en base a la información recopilada en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A, realizado en el distrito de San Martín de Porres periodo 2017, se obtienen las siguientes conclusiones.

Conclusión General:

- A través del análisis estadístico de contrastación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar que existe relación entre las variables motivación y el desempeño laboral, considerando que el p-valor fue de 0.000 y el índice de correlación resultó de 0.875**, que demuestra una relación significativa entre las variables de estudio.

Conclusiones Específicas:

- A través del análisis estadístico de contrastación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar que existe relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los trabajadores dado que no se rechazó la hipótesis propuesta por el investigador, considerando que el p-valor fue de 0.000 y el índice de correlación resultó de 0.702**, que demuestra una relación significativa entre la primera dimensión propuesta por el autor y la segunda variable de estudio.

- A través del análisis estadístico de contrastación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar que existe relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores dado que no se rechazó la hipótesis propuesta por el investigador, considerando que el p-valor fue de 0.000 y el índice de correlación resultó de 0.876**, que demuestra una relación significativa entre la segunda dimensión propuesta por el autor y la segunda variable de estudio.
- A través del análisis estadístico de contrastación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar que existe relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores dado que no se rechazó la hipótesis propuesta por el investigador, considerando que el p-valor fue de 0.011 y el índice de correlación resultó de 0.457**, que demuestra una relación significativa entre la tercera dimensión propuesta por el autor y la segunda variable de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

Dado los resultados de la presente investigación, en base a la información recopilada en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A, realizado en el distrito de San Martín de Porres periodo 2017, se obtienen las siguientes recomendaciones.

Recomendación general:

- Como recomendación general, tal como se puede notar los resultados obtenidos, que el 26.7% de la población opina que el nivel de motivación es regular y el 73.3% de la población opina que es eficiente en relación al desempeño laboral. Ambas variables son muy importantes en la empresa con un índice de correlación de 0.875**, sin embargo hay deficiencias que se tiene que mejorar como por ejemplo mejorar las estrategias la comunicación fluida de trabajo entre compañeros, el apoyo emocional entre compañeros, la perfección de la realización de funciones, el compromiso con la empresa y el cumplimiento de los logros de objetivos. Por lo tanto si

mejoran dichas deficiencias en la motivación podremos mejorar el desempeño laboral.

Recomendaciones específicas:

- En la primera dimensión necesidad de logro se toma en consideración los resultados obtenidos a nivel descriptivo, donde se observa que el 26.7% de los trabajadores opinan que la necesidad de logro es regular, debiendo orientar acciones para mejorar dicha dimensión en los colaboradores para cada uno de sus puestos y actividades. Es por ello que se recomienda innovar y tomar decisiones para lograr los objetivos de propuestos por la empresa, la planificación para que los trabajadores se sientan comprometidos con la organización, la supervisión y control de las actividades que se realizan, el comportamiento para un buen trabajo excelente en el área de trabajo; de tal manera que si se mejora estas deficiencias en la necesidad de logro se lograra un buen desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.
- En la segunda dimensión motivación de poder se toma en consideración los resultados obtenidos a nivel descriptivo donde se obtuvo un nivel regular en un 26.7%, en el cual se recomienda mejorar la participación y a la influencia de poder de los supervisores hacia los trabajadores, valorando los aportes e ideas de cada individuo, además que los trabajadores participen en todo los movimientos que realiza la empresa y actúen como personas líderes; de tal manera que el liderazgo se puede influenciar entre compañeros y que pueda causar admiración ante toda la empresa y por último se recomienda que los supervisores cumplan su papel muy importante en la supervisión correcta en el cual no implique favoritismo y se practique valores corporativos; por lo tanto si se mejoran estas deficiencias en la motivación de poder habrá un mejor desempeño laboral.
- En la tercera y última dimensión necesidad de afiliación se evidencia que el 23.3% de los trabajadores opinan que dicha dimensión es regular,

mostrando que existe deficiencias que se tiene que mejorar, por lo que se recomienda mejorar la comunicación fluida entre compañeros para un adecuado trabajo, el apoyo emocional entre compañeros, el trabajo en equipos, la confianza entre colaboradores, jefes o supervisores y por último el gerente, de tal manera que exista reciprocidad entre personas sin importar el cargo o puesto. Por lo tanto si se mejoran estas medidas en la necesidad de afiliación, entonces habrá un mejor desempeño laboral.

VII. Referencias bibliográficas.

- Aamodt, M. (2008). Psicología industrial organizacional. Editec S.A. de C.V. (6 edición). México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9na ed.). México: McGraw – Hill.
- Hernández, R. Fernández, C y baptista, P. (2010). Diseño de investigación. Edición por McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V. *metodología de la investigación*. (pg.149). México
- Jaramillo, N. (2015). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana de imperial – cañete*. (Tesis para obtener el título de docente). Instituto de educación superior pedagógico público “san Josemaría Escrivá”, cañete, Perú.
- Koontz, weihrich y cannice (2016). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. (14 aba edición). México.
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo*. (Magister en Gerencia Avanzada en Educación). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Maslow, A. (1943). *El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy (orig.: Maslow on Management)*. Barcelona: Editorial Paidó.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation. Psychological Review*, 50, 370-396
- McClelland, D. (1970). *Teoría de las necesidades. Estados unidos, new york*.

- Pujol, F. (2013). Motivación no se puede observar. bubok editorial. Motivación laboral psicología de las organizaciones. España.
- Ramírez, R., Abreu, J. & Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. Daena: International Journal of Good Conscience, México.
- Rivero G., Verónica A (2015). *El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente*. (Tesis magister en educación, mención gerencia avanzada en educación). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Robert, N y Christopher, F. (2011). Teorías de la motivación. Cengage learning. Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México.
- Romero, A. (2014). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa minerales andinos mtr S.A.C. Lima, 2014*. (Tesis para obtener el título en licenciado en administración). Universidad cesar vallejo, lima, Perú.
- Ruiz, G; Quintana, A. (2013). *Atribución de motivación de logro y rendimiento académico en matemática*. (Tesis para obtener el título de licenciado en psicología). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lima, Perú.
- Sum, M. (2015). *Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?. (2da ed.)*. Lima, Perú: Veritas Liberabit Vos.

ANEXO I: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE

Motivación

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la motivación de los trabajadores de la empresa JWK ASOCIADOS S.A. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

Instrucciones:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

(1) nunca	(2) casi nunca	(3) a veces	(4) casi siempre	(5) siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

		VARIABLE MOTIVACIÓN					
DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	1	2	3	4	5
		I. TOMA DE DECISIONES					
NECESIDAD DE LOGRO	1	Toma decisiones en situaciones complicadas y desafiantes					
	2	Está decidido a efectuar tareas complicadas					
	3	Esta decidido y se esfuerza para mejorar su rendimiento laboral					
	4	Los trabajadores tienen la potestad de tomar decisiones en tareas propias de su responsabilidad.					
		II. LOGRO DE OBJETIVOS					
	5	Usted influye en sus compañeros para el logro de las metas institucionales					
	6	se esfuerza en su trabajo para sorprender a su jefe y ayudar al crecimiento de la empresa					
	7	Se logra alcanzar los objetivos propuestos por la empresa					
		III. PLANIFICACIÓN					
	8	Se siente comprometido con la planificación de la empresa					
	9	la organización planifica la mejora de los métodos de trabajo					
	10	En su área de trabajo, se planifica el suministro de información oportuna					
	11	La empresa planifica la supervisión y control de las actividades					
		IV. PERFECCIÓN					
	12	Realiza usted un trabajo de excelencia en su área de trabajo					
	V. RETROALIMENTACIÓN						
13	Le motiva modificar o implementar estrategias para mejorar el logro de los objetivos						
	VI. RESPONSABILIDAD						
14	Cumple a tiempo con las tareas asignadas por su jefe inmediato						
15	La empresa participa con seriedad en iniciativas de acción social						

MOTIVACION DE PODER		VII. PARTICIPACIÓN					
	16	Tiene participación constante en la toma de decisiones					
	17	Sus aportes e ideas son tomados en cuenta y valoradas por sus superiores					
		VIII. INFLUENCIA DE PODER					
	18	Los supervisores trabajan y contribuyen con el trabajo de otras personas					
		IX. LIDERAZGO					
	19	Practica valores y responsabilidades para motivar a los empleados					
	20	Actúa de manera correcta, ganándose el respeto de los demás					
	21	Se muestra confiable y seguro ante un cambio o la presencia de un problema.					
		X. DESEMPEÑO					
	22	Se siente con ánimo y energía para desempeñarse adecuadamente en la empresa					
	23	Se reconoce el esfuerzo y dedicación al trabajo					
	24	La capacidad de desempeño es importante para la realización de actividades					
NECESIDAD DE AFILIACION		XI. SOCIALIZACIÓN					
	25	Las relaciones con los demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo					
	26	La comunicación fluida de trabajo es el más adecuado					
		XII. AMISTAD RECÍPROCA					
	27	Cuenta con un firme apoyo emocional de parte de su compañeros de trabajo					
	28	Sientes reciprocidad de parte de tus compañeros					
		XIII. FORMAS DE TRABAJO					
	29	Se adapta de inmediato a los nuevos procedimientos de trabajo					
		IX. TRABAJO EN EQUIPO					
	30	Existe un ambiente de apoyo al trabajo de equipo en la organización					

ANEXO I: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE

Desempeño laboral

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la motivación de los trabajadores de la empresa JWK ASOCIADOS S.A. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

Instrucciones:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

(1) nunca	(2) casi nunca	(3) a veces	(4) casi siempre	(5) siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	1	2	3	4	5
		I. CAPACITACION Y RETROALIMENTACIÓN A LOS EMPLEADOS					
el propósito de la evaluación	1	Recibe capacitación en la empresa que retroalimenta su competencia					
		II. TOMA DE DECISIONES PARA ASCENSO					
	2	Su desempeño en la empresa sirve para que los gerentes tomen la decisión de promocionarlo o ascenderlo					
		III. INVESTIGACIÓN DEL PERSONAL					
	3	Usted participa de las investigaciones que se efectúan en la empresa para mejorar su desempeño laboral					
limitaciones ambientales		IV. SOBRECARGA DE TRABAJO					
	4	Presenta sobrecarga de trabajo en el área que se encuentra					
		V. PAGO POR MÉRITOS					
	5	Recibe pagos por sus méritos al realizar trabajos complejos y que requieren tiempo extra					
		VI. AMBIENTE COHESIONADO					
	6	Existe un ambiente adecuado que propicia que el personal efectuó sus funciones cohesionado con los demás trabajadores					
Determinar quién evaluará el desempeño		VII. SUPERVISORES					
	7	Los jefes cumplen sus funciones correctamente para evaluar el desempeño laboral					
		VIII. GERENTE					
	8	Tiene el apoyo de su gerente para calificarlo como profesional exitoso					
		IX. CLIENTES					
	9	La atención a los clientes producen satisfacción para el desempeño laboral					

criterios de evaluación de desempeño		X. DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN LOS RASGOS							
	10	Los rasgos o atributos personales influyen positivamente a su desempeño laboral							
		XI. DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN LAS TAREAS							
	11	Realiza su tarea diligentemente en el área asignada							
		XII. DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN LA COMPETENCIA							
capacitación del evaluador	12	Sus conocimientos, habilidades y capacidades ayudan a que su desempeño sea con enfoque en la competencia							
		XIII. DISCUSIÓN							
	13	Los supervisores revisan, analizan y discuten la evaluación de desempeño laboral con los trabajadores							
		XIV. CALIFICACIÓN							
	14	La calificación al terminar una evaluación de desempeño laboral es justa							
Observación del desempeño		XV. REALIMENTACION							
	15	Los supervisores luego de la evaluación del desempeño, realimentan con nuevos criterios, para mejorar la calidad de trabajo							
		XVI. COMPORTAMIENTO REAL							
	16	Cuando lo están evaluando su comportamiento es natural, como lo hace en forma cotidiana							
		XVII. COMPORTAMIENTO OBSERVADO							
	17	Realizas algún tipo de cambio de comportamiento, mientras lo evalúan							
		XVIII. COMPORTAMIENTO INUSUAL							
Evaluación del Desempeño	18	Presenta nervioso cuando le observan cómo se desempeña							
		XIX. COMPORTAMIENTO RECORDADO							
	19	Los comportamientos son recordados para corregir los errores							
		XX. REVISION DE DATOS							
	20	Las evaluaciones ayudan a identificar sus fortalezas y debilidades							
		XXI. INCIDENTES CRÍTICOS							
Comunicación de los resultados de evaluación	21	En sus últimas evaluaciones ha tenido incidentes críticos							
		XXII. ANALISIS DE CALIFICACIÓN							
	22	Usted analiza la calificación y sugerencias de sus evaluaciones para seguir mejorando en su trabajo							
		XXIII. ASIGNAR TIEMPO							
	23	Los supervisores fijan fecha para comunicar los resultados de evaluación							
		XXIV. PROGRAMACIÓN DE LA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS							
	24	Para la comunicación de los resultados se establece una programación, asegurando de la privacidad del trabajador							
Toma de decisiones futuras del personal		XXV. REVISION DE RESULTADOS							
	25	Usted tiene la posibilidad de revisar los resultados de la evaluación, si tiene algún reclamo							
	26	Ha sido usted, discriminado por solicitar una revisión de resultados							
		XXVI. PERIODO DE PRUEBA							
	27	El periodo de prueba define con justicia su permanencia o salida de la empresa							
		XXVII. DESPIDOS A LOS EMPLEADOS A VOLUNTAD							
	28	La empresa practica despidos a voluntad							
		XXVIII. INCAPACIDAD PARA EL DESARROLLO							
	29	La empresa le brinda oportunidades de mejorar su desempeño cuando muestras deficiencias							
		XXIX. COMENTARIOS DESPUÉS DE UN DESPIDO							
	30	La empresa recibe críticas por parte de sus ex empleados, por su política de despido de trabajadores							

ANEXO II: VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS (VARIABLE MOTIVACIÓN)

14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACIÓN:

78%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante

DNI: *96582225*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. PACA PANTIGOSO, F. ROMEO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TP UCV
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO (ESTADISTICA)
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: MOTIVACION
 I.5. Autor del instrumento: CENTURION PISCO KEDY BRADY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de MOTIVACION				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			

14		UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO			
15					
16					
17					
18					
19		✓			
20		✓			
21		✓			
22		✓			
23		✓			
24		✓			
25		✓			
26		✓			
27		✓			
28		✓			
29		✓			
30		✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 08 de MAYO del 2017



Firma de experto informante
 DNI: 01212856

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. SANCHEZ UGANTE, FEDERICO ALFREDO
 I.2. Cargo e institución donde labora: ITE - UCV
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: MOTIVACION
 I.5. Autor del instrumento: CENTURION PISCO KEDY BRADY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de MOTIVACION				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				



III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Así Contigue.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 4 de 5 del 2017

Firma de experto informante
DNI: 05418971

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: OSCAR SALAS QUINTA
 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV
 1.3. Especialidad del experto: EDUCACION
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: CENTURION PISCO KEDY BRADY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de MOTIVACION				X	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE : MOTIVACION

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			

14		UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
15					
16					
17					
18					
19		X			
20		X			
21		X			
22		X			
23		X			
24		X			
25		X			
26		X			
27		X			
28		X			
29		X			
30		X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *Modificar la redacción de algunos ítems*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75

San Juan de Lurigancho, 05 de 05 del 2017


Firma de experto informante
DNI: *10850762*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Concha Menor Marco Antonio
 I.2. Cargo e institución donde labora: DTC / UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: CENTURION PISCO KEDY BRADY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de MOTIVACION				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					/	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE : MOTIVACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14		UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
15					
16					
17					
18					
19			/		
20			/		
21			/		
22			/		
23			/		
24	/				
25	/				
26	/				
27	/				
28	/				
29	/				
30	/				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

401

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante
DNI: 70000131

ANEXO II: VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS (VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL)



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Fernández Paula Villafuerte Soledad
 I.2. Cargo e Institución donde labora: h/c/ucv
 I.3. Especialidad del experto: sociólogo
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: CENTURION PISCO KEDY BRADY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de MOTIVACION				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					78%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO			
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

70.1

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante
DNI: 261582225

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. PACA PANTIGOSO, F. ROMEO
 I.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE TP UCV
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO (ESTADISTICA)
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: DESEMPEÑO LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: CENTURION PISCO KEDY BRADY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de MOTIVACION				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					78%	

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14				
15				
16				
17				
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28		✓		
29		✓		
30		✓		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, 08 de MAYO del 2017


Firma de experto informante
DNI: 01212856

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. SUSANBAI VARGAS, F. F. FERNANDEZ
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTG - UCV
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - PROYECTOS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: DESEMPEÑO LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: CENTURION PISCO KEDY BRADY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de MOTIVACION				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70	

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es Confusa

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, 4 de 5 del 2017

[Firma]
Firma de experto informante
DNI: 8767845

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Oscar Salas Quinto
 1.2. Cargo e Institución donde labora: UCV
 1.3. Especialidad del experto: EDUCACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: CENTURION PISCO KEDY BRADY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de MOTIVACION				X	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítem utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítem miden lo que pretende medir				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75	

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13				
14				
15				
16				
17				
18		X		
19		X		
20		X		
21		X		
22		X		
23		X		
24		X		
25		X		
26		X		
27		X		
28		X		
29		X		
30		X		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....El instrumento no aplicable.....
XX

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75

San Juan de Lurigancho, 01 de 01 del 2017

.....
 Firma de experto informante
 DNI: 70250982.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Candia Heras Marco Antonio
 I.2. Cargo e Institución donde labora: D.T.C. UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: CENTURION PISCO KEDY BRADY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de MOTIVACIÓN				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda el propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

40%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante
DNI: 7603451

ANEXO III: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA JWK ASOCIADOS S.A DISTRITO SJL - AÑO 2017						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1: MOTIVACION			
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM S	ESCALA
			Necesidad de logro	toma de decisiones	12,3,4	ORDINAL
				logro de objetivos	5,6,7	
				planificación	8,9,10,11	
				perfección	12	
				retroalimentación	13	
				responsabilidad	14,15	
			Motivación de poder	participación	16,17	
				influencia de poder	18	
				liderazgo	19,20,21	
				desempeño	22,23	
			Necesidad de afiliación	socialización	24,25	
				amistad reciproca	26,27	
				formas de trabajo	28	
				trabajo equipo	29,30	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL			
¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017?	Identificar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.	Existe relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM S	ESCALA
			El propósito de la evaluación	capacitación y retroalimentación a los empleados	1	ORDINAL
				toma de decisiones para ascenso	2	
				Investigación del personal	3	
			Limitaciones ambientales	sobre carga de trabajo	4	
				pago por méritos	5	
				Ambiente cohesionado	6	
			Determinar quien evaluara el desempeño	supervisores	7	
				Gerente	8	
				clientes	9	
			¿Qué relación existe entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017?	Definir la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.	¿Existe relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.	
desempeño con enfoque en la tarea	11					
desempeño con enfoque en la competencia	12					
Capacitación del evaluador	discusión	13				
	calificación	14				
	realimentación	15				
Observación del desempeño	comportamiento real	16				
	comportamiento observado	17				
	Comportamiento inusual	18				
	comportamiento recordado	19				
¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017?	Identificar la relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.	Existe relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa " Jwk Asociados S.A" en el distrito de sanmartín de Porres – 2017.	Evaluación del desempeño	revisión de datos	20	
				Incidentes críticos	21	
				Análisis de calificación	22	
			Comunicación de resultados de evaluación	asignar tiempo	23	
				programación de la comunicación de resultados	24	
				Revisión de resultados	25-26	
				periodo de prueba	27	
			Toma de decisiones futuras del personal	despidos a los empleados a voluntad	28	
				incapacidad para el desarrollo	29	
				comentarios después de un despido	30	

TABLA DE ESPECIFICACIONES				
VARIABLE 1	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS
MOTIVACIÓN	NECESIDAD DE LOGRO	50%	TOMA DE DECISIONES	15
			LOGRO DE OBJETIVOS	
			PLANIFICACION	
			PERFECCION	
			RETROALIMENTACION	
			RESPONSABILIDAD	
	MOTIVACION DE PODER	25%	PARTICIPACION	8
			INFLUENCIA DE PODER	
			LIDERAZGO	
			DESEMPEÑO	
	NECESIDAD DE AFILIACION	25%	SOCIALIZACION	7
			AMISTAD RECIPROCA	
			FORMAS DE TRABAJO	
			TRABAJO EN EQUIPO	
TOTAL		100%		30
DESEMPEÑO LABORAL	EL PROPOSITO DE LA EVALUACION	10%	CAPACITACION Y RETROALIMENTACION A LOS EMPLEADOS	3
			INVESTIGACION DEL PERSONAL	
			TOMA DE DECISIONES PARA ASCENSO	
	LIMITACIONES AMBIENTALES	10%	SOBRE CARGA DE TRABAJOS	3
			PAGO POR MERITOS	
			AMBIEN COHESIONADO	
	DETERMINAR QUIEN EVALUARA EL DESEMPEÑO	10%	SUPERVISORES	3
			GERENTE	
			CLIENTES	
	CRITERIOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO	10%	DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN LOS RASGOS	3
			DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN LA TAREA	
			DESEMPEÑO CON ENFOQUE EN LA COMPETENCIA	
	CAPACITACION DEL EVALUADOR	10%	DISCUSION	3
			CALIFICACION	
			REALIMENTACION	
	OBSERVACION DEL DESEMPEÑO	20%	COMPORTAMIENTO REAL	6
			COMPORTAMIENTO OBSERVADO	
			COMPORTAMIEÑO INUSUAL	
			COMPORTAMIENTO RECORDADO	
	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	10%	REVISIÓN DE DATOS	3
			INCIDENTES CRÍTICOS	
			ANÁLISIS DE CALIFICACIÓN	
	COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE EVALUACIÓN	10%	ASIGNAR TIEMPO	3
			PROGRAMACION DE LA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	
			REVISIÓN DE RESULTADOS	
	TOMAR DE DECISIONES FUTURAS DEL PERSONAL	10%	PERIODO DE PRUEBA	3
			DESPIDOS A LOS EMPLEADOS A VOLUNTAD	
			INCAPACIDAD PARA EL DESARROLLO	
			COMENTARIOS DESPUES DE UN DESPIDO	
TOTAL		100%		30

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



JWK ASOCIADOS S.A.



San Juan de Lurigancho, 26 de junio del 2017.

Señores.-

Universidad cesar vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulada: **"MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JWK. ASOCIADOS S.A, SAN MARTÍN DE PORRES – 2017"** por el Sr. **CENTURIÓN PISCO KEDY BRADY**, nuestra empresa autoriza la ejecución dentro de nuestro establecimiento; comprometiéndonos a darles todas las facilidades para la recolección de datos y la información que fuera necesaria.

Atentamente.-



JWK ASOCIADOS S.A.
Rojas Padilla, Wagner
Gerente General

La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A, San Martín de Porres – 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

12% **12%**

INDICE DE SIMILITUD FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.theibfr.com

2

Fuente de Internet

1%

repository.ucatolica.edu.co

Fuente de Internet 1%

centrofpuvn.wordpress.com

3

Fuente de Internet

1%

4

aiu.edu

Fuente de Internet

1%

5 docslide.us

Fuente de Internet

1 %

6 www.urbe.edu

Fuente de Internet

1 %

www.erecursos.bc.uc.edu.ve

7 Fuente de Internet

<1 %

8 issuu.com

9 Fuente de Internet

<1 %

riuc.bc.uc.edu.ve

Fuente de Internet

<

1 %

jmdelgadofeelgood.blogspot.com

10 Fuente de Internet

<1 %

11	repositorio.ucsg.edu.ec	Fuente de Internet	<1 %
12	theibfr.com	Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.ug.edu.ec	Fuente de Internet	<1 %
14	www.aliatuniversidades.com.mx	Fuente de Internet	<1 %
15	tesis.pucp.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
16	cuevadelapileta.blogspot.com.es	Fuente de Internet	<1 %
17	resourcecentre.savethechildren.se	Fuente de Internet	<1 %
18	www.cybertesis.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
19	html.rincondelvago.com	Fuente de Internet	<1 %

20	www.peru.com	Fuente de Internet	<1 %
21	www.bdigital.unal.edu.co	Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to University of Wales Trinity Saint David	Trabajo del estudiante	<1 %
23	www.phrplus.org	Fuente de Internet	<1 %
24	tecnicasdecomunicacionescrita.blogspot.com	Fuente de Internet	<1 %
25	repository.lasalle.edu.co	Fuente de Internet	<1 %
26	eprints.lse.ac.uk	Fuente de Internet	<1 %
27	eprints.ucm.es	Fuente de Internet	<1 %
28	wn.com	Fuente de Internet	<1 %

29	www.amazon.com	Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.iaen.edu.ec	Fuente de Internet	<1 %
31	www.researchgate.net	Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.usil.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
33	congreso.academiajournals.com	Fuente de Internet	<1 %
34	Níkleva, Dimitrinka G., and José-Luis Ortega-Martín. "The pre-service training of students in the Bachelor's in Primary Education on how to teach immigrant students and different educational intervention measures / La formación del alumnado del Grado de Educación Primaria para enseñar a alumnos inmigrantes y las medidas de intervención educativa", Cultura y Educación, 2015.	Publicación	<1 %

35	slideplayer.es	Fuente de Internet	<1 %
36	digital.lib.kmutt.ac.th	Fuente de Internet	<1 %
37	iesppsanjosemariaescriva.org	Fuente de Internet	<1 %
38	www.asesor.com.pe	Fuente de Internet	<1 %
39	revistacientifica.tvlaverdad.com	Fuente de Internet	<1 %
40	www.ucabista.com.ve	Fuente de Internet	<1 %
41	recursosbiblio.url.edu.gt	Fuente de Internet	<1 %
42	www.cajpe.org.pe	Fuente de Internet	<1 %
43	www.redalyc.org	Fuente de Internet	<1 %

44	licenciaturadelaauragutierrez.blogspot.com	<1 %
	Fuente de Internet	
45	ri.ues.edu.sv	<1 %
	Fuente de Internet	
46	www.phoenix.edu	<1 %
	Fuente de Internet	
47	eicus.com	<1 %
	Fuente de Internet	
48	documents.mx	<1 %
	Fuente de Internet	
49	repository.unad.edu.co	<1 %
	Fuente de Internet	
50	www.tecbc.mx	<1 %
	Fuente de Internet	
51	www.mtps.gob.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
52	www.oalib.com	<1 %
	Fuente de Internet	

53

opac.unellez.edu.ve

Fuente de Internet

<1 %

54

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

www2.uca.edu.ar

Fuente de Internet

55

<1 %

56

www.theibfr2.com

Fuente de Internet

<1 %

57

www.aulamedica.es

Fuente de Internet

<1 %

EXCLUIR CITAS

APAGADO

EXCLUIR

APAGADO

COINCIDENCIAS

EXCLUIR

APAGADO

BIBLIOGRAFÍA